

**PENERAPAN ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN BANK
SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMATANGSIANTAR**

SKRIPSI MINOR

Oleh:

RINA SARI LUBIS
NIM: 54.15.3.081



**PROGRAM STUDI D-III PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2018 M/1438 H**

PENERAPAN ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMATANGSIANTAR

SKRIPSI MINOR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya (D-III)
Dalam Ilmu Perbankan Syariah Pada Program D-III Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara

Oleh:

RINA SARI LUBIS

NIM: 54.15.3.081



**PROGRAM STUDI D-III PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2018 M/1438 H**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENERAPAN ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMATANGSIANTAR

Oleh:

RINA SARI LUBIS
NIM: 54.15.3.081

Menyetujui

PEMBIMBING

KETUA PROGRAM STUDI

D-III PERBANKAN SYARIAH

Aliyuddin Abd. Rasyid, LC, MA
NIP. 196104121990011001

Zuhrinal M. Nawawi, MA
NIP. 197608182007101001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi minor ini berjudul : Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar, telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan, pada tanggal 21 Mei 2018

Skripsi telah diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada program Diploma III Perbankan Syariah FEBI UIN Sumatera Utara.

Medan, 21 Mei 2018

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Minor
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN SU Medan

Ketua,

Sekretaris

Yusrizal, SE, M.Si
NIP. 197505222009011006

Fauzi Arif Lubis, MA
NIP. 198412242015031004

Anggota

Penguji I

Penguji II

Aliyuddin Abd. Rasyid, LC, MA
NIP. 196104121990011001

Kamila, SE., AK, M.Si
NIP. 197910232008012014

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara

Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

IKHTISAR

Etos kerja islami merupakan semangat bekerja yang dimiliki seseorang maupun sekelompok orang yang didasari dengan nilai-nilai islam maupun norma-norma yang berlaku, sehingga memuat kualitas kerja seseorang maupun sekelompok orang yang menjadi lebih baik dan bernilai lebih. Nilai-nilai islam yang dimaksud adalah keimanan maupun aqidah islam yang dimiliki seseorang yang menjadi sikap hidup mendasar baginya. Strategi yang digunakan Bank Syariah Mandiri untuk meningkatkan etos kerja Islami pada karyawannya. Pertama, dengan memberikan jeda bekerja pada karyawan untuk melaksanakan shalat dan makan siang tepat waktu. Kedua, dengan melaksanakan pengajian dua minggu sekali untuk menambah wawasan tentang islam pada karyawan. Ketiga, memberikan bonus pada karyawan yang beekerja lembur. Keempat, deengan memberikan hadiah pada karyawan yang telah mencapai target. Kelima, membuat beberapa event di aplikasi *mobile banking* karyawan dalam transaksi pulsa. Keenam, dengan membberikan *reward* berupa paket Umrah dan *travelling* keluar negeri kepada karyawan yang telah mencapai kualitas kerja ang baik.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam tak lupa kita panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul : “Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar”. Tugas akhir ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program Diploma 3 (D-III) pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa semua proses penyusunan Tugas Akhir ini dapat selesai berkat bantuan dari berbagai pihak, bimbingan dan dorongan serta perhatiannya. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibunda tercinta, ibu Yusnita Siregar, S.Pd dan ayah Halim Abadi Lubis, S.Sos.i, yang telah membesarka dan mendidik penulis dengan penuh kesabaran dan kasih sayang, serta terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Rektor UIN SU Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag.

3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Bapak Dr. Andri Soemitra, MA.
4. Bapak Zuhri M. Nawawi, MA selaku ketua Program DIII Perbankan Syariah.
5. Bapak Aliyuddin Abd. Rasyid, MA selaku Pembimbing Skripsi.
6. Ibu Sri Ramadhani, MM selaku Pembimbing Akademik.
7. Bapak Mohammad Fadjar, selaku *Branch Manager* PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar.
8. Seluruh pegawai di Bank Syariah Mandiri KC. Pematangsiantar, abang-abang dan kakak-kakak yang telah bersedia membantu dan membimbing penulis dalam melaksanakan kerja praktek magang.
9. Kepada adik-adik tersayang Hafni Lubis, Putri Halimah Lubis, dan dini Fadillah Lubis, yang telah memberikan semangat kepada penulis.
10. Kepada seluruh dosen-dosen dan staff FEBKI atas doa dan dukungan kepada penulis.
11. Sahabat-sahabat penulis khususnya buat, Safaat Risto Pradana, Trisa Intan Wahyuni, SitiFatimah Az-Zahra, Wike Ariska, Rizki Fadilah, Nur Aisah Lubis, Meida Indrianti, dan Fikri Iqbal. Yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Buat Sahabat dan Saudara di Kost yaitu Kak Nur Fadila dan Amelia Panjaitan yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

13. Dan seluruh pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas doa dan motivasinya. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat dan Rezeki-Nya kepada kita semua.

Dalam penyelesaian tugas akhir ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin. Namun, penulis menyadari masih banyak kesalahan dan kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan tangan terbuka penulis menerima kritik dan saran dari para pembaca untuk kesempurnaan tugas akhir ini.

Akhir kata penulis berharap semoga laporan ini dapat bermankfaat bagi pembaca khususnya adik-adik kelas penulis.

Aaaaammmminnnn.....

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Penulis

Rina Sari Lubis

54.15.3.081

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | ii |
| IKHTISAR..... | iii |
| KATA PENGATAR..... | iv |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 2 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| E. Metode Penelitian..... | 5 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 4 |
| A. Etos Kerja | 7 |
| 1. Pengertian Etos Kerja | 7 |
| 2. Karakteristik Etos Kerja | 8 |
| 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja | 10 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Pengukuran Etos Kerja | 11 |
| B. Etos Kerja Islam | 13 |
| 1. Pengertian Etos Kerja Islam..... | 13 |
| 2. Ciri-ciri Etos Kerja Islam | 16 |
| 3. Karakteristik Etos Kerja Islami | 20 |
| 4. Faktor-Faktor Pendorong Etos Kerja Islami | 22 |
| C. Pengertian Bank Syariah | 23 |
| BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN..... | 29 |
| A. Sejarah Bank Syariah Mandiri | 29 |
| B. TAGLINE | 30 |
| C. Makna dan Logo Bank Syariah Mandiri..... | 32 |
| D. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri | 34 |
| E. Ruang Lingkup Bidang Usaha | 38 |
| F. Pelaksanaan <i>Good Corporate Governance</i> | 46 |
| G. Lokasi Perusahaan..... | 47 |
| BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN | 48 |
| A. Penngertian Etos Kerja Islami..... | 48 |
| B. Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KC. Pematangsiantar | 48 |

BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. KESIMPULAN..... | 54 |
| B. SARAN | 56 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA | 57 |
|-----------------------------|-----------|

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.¹

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.²

¹ Ayuk Wahdanfiari Adibah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri” (Skripsi, IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2014) hlm. 23

² *Ibid.* Hlm 23

Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya. Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.³

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi

³ <http://syariahamandiri.ac.id> (diakses tanggal 28 februari 2018)

satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25

Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka penulis ingin mengetahui :

1. Bagaimana Penerapan etos kerja secara islami pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Penerapan etos kerja secara islami pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti dapat memperoleh pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas mengenai masalah yang berkaitan dengan penerapan etos kerja islami terhadap karyawan Bank Syariah Mandiri KC Pematangsiantar.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan atau menetapkan kebijakan.

3. Bagi Pihak Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan serta pengetahuan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya bagi perusahaan lain dalam penerapan etos kerja islami terhadap karyawan Bank Syariah Mandiri KC Pematangsiantar.

E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Melalui data deskriptif data dikumpulkan disusun, dikelompokkan, dianalisa kemudian diintegrasikan sehingga menjadi gambaran yang jelas dan terarah mengenai masalah yang diteliti.

a. Penelitian Lapangan

Yaitu, metode penelitian yang dilakukan dengan cara langsung terjun ke objek penelitian yang diteliti pada Bank Syariah Mandiri KC Pematangsiantar.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1) Pengamatan (Observasi)

Yakni, melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti.

2) Wawancara (Interview)

Yakni melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berwenang dalam perusahaan tersebut untuk memperoleh keterangan yang berkaitan dengan penulisan proposal ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Pandangan Sinamo mengenai etos kerja dalam bukunya yang berjudul “8 Etos Kerja Profesional” mengartikannya sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total pada paradigma kerja.⁴

Harsono dan Santoso menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai-nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.⁵ Menurut Desmon ginting, etos kerja dapat didefinisikan sebagai semangat bekerja yang menjad ciri khas seseorang atau seelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.⁶

⁴ Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Bogor: Salemba Empat, 2011). Hlm 89

⁵ J, Harsono dan Santoso, “Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo,” *Istilah: Jurnal Penelitian Humaniora* 3,1 : 56

⁶ Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Hlm 7

Etos kerja adalah respon yang dilakukan oleh seseorang, kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan sesuai dengan keyakinan masing-masing. Setiap keyakinan mempunyai sistem nilai dan setiap orang yang menerima keyakinan tertentu berusaha untuk bertindak sesuai dengan keyakinannya.

Bila pengertian etos kerja di definsikan, etos kerja adalah respon yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok masyarakat terhadap kehidupan: respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok atau masyarakat. Dengan kata lain, etika kerja merupakan produk dari sistem kepercayaan yang diterima seseorang atau kelompok atau masyarakat.⁷

2. Karakteristik Etos Kerja

Untuk menciptakan etos kerja karyawan yang bersinegri satu dengan yang lainnya secara utuh, maka dapat kita lihat dari 3 karakteristik etos kerja berikut ini :

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya

⁷ Muham Sakura Dragon, *Etos Kerja Dalam Pandangan Agama Islam*. Hlm 5

hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performansi kerja.

b. Inisiatif

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Sifat karyawan seperti ini dapat digambarkan seperti cerdas, produktif, antusias dan teliti.

c. Dapat Diandalkan

Perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan. Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki oleh setiap karyawan karena perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, jika tidak maka perusahaan akan sulit berkembang.⁸

Agar perusahaan semakin maju, perusahaan perlu melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, untuk itu setiap karyawan hendaknya memiliki etos kerja yang tinggi.

⁸ Anggi Budi Federika, "Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertenunan desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Ponorogo," (Skripsi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 2016), Hlm 11

Dengan demikian, etos kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap masing-masing karyawan, tujuannya untuk mendapatkan balas jasa yang berhak diterima oleh karyawan secara langsung. Untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan yang diperlukan adalah semangat kerja yang tinggi terutama kerja keras dan komitmen untuk menjalankan pekerjaannya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan kedalam 2 hal yaitu :⁹

a. Faktor internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan

⁹ *Ibid.* Hlm 12

mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tergetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

b. Faktor Eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

4. Pengukuran Etos Kerja

Miller dan Whoer merumuskan tujuh pengukuran etos kerja. Adapun tujuh pengukuran etos kerja sebagai berikut :¹⁰

¹⁰ *Ibid.* Hlm 13

a. Kemandirian

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak tergantung pada orang lain.

b. Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

c. Waktu luang

Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

d. Kerja keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

e. Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan keefektifan akan bekerja.

f. Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkoordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang.

g. Penundaan kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

B. Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos kerja islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep islam tentang manusia karena, etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang sangat luas dan kompleks. Etos kerja merupakan nilai-

nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan tertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersikap kreatif dan inovatif.¹¹

Menurut Toto Tasmara etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.¹²

Etos kerja islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa kerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹³

Aqidah etos kerja islam adalah nilai-nilai ketuhanan yang mendasari etos kerja seseorang muslim dalam bekerja. Nilai-nilai ketuhanan yang berpusat pada aqidah tauhid yang mempunyai prinsip hanya ada satu tuhan saja, suatu sikap yang tidak hanya mementingkan diri sendiri tetapi juga tanggung jawab sosial. Suatu sikap yang

¹¹ Moh Ali Azizi, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005) Hlm 35

¹² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Depok: Gema Insani, 2002) hlm 15

¹³ *Ibid.* Hlm 27

meletakkan bekerja tidak hanya untuk mencari sesuap nasi, tetapi juga melaksanakan kewajiban agama. Suatu sikap yang memandang sesuatu tidak hanya dalam dimensi yang material tetapi juga yang spiritual. Suatu sikap yang memandang realitas keanekaragaman yang ada dalam kehidupan di dunia ini, pada hakikatnya bersumber pada realitas tunggal.¹⁴

Menurut Asifudin kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja islam ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah. Islam dan didasarkan pada al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama.¹⁵

Etos kerja dalam perspektif islam diartikan sebagai pancaran dari sistem keimanan atau akidah islam berkenaan dengan kerja. Aqidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang islami.¹⁶

¹⁴ Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: LESFI 1997) hlm 68

¹⁵ A.J Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press: 2004) hlm 234

¹⁶ *Ibid.* hlm 32

Menurut Majid etos kerja islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya suda meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dari perkataan “etos” terambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat *akhlaqi*.

Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja islam adalah sikap hidup mendasar terhadap kebiasaan kerja yang identik dengan sistem keimanan dan aqidah islam dan yang membedakan semangat kerja dalam islam adalah kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim yang bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridho Allah itulah yang dinamakan etos kerja yang total dan dilandasi dengan niatan *Lillahita'ala* sehingga pekerjaannya tersebut selain mendatangkan materi juga menjadi amal.

2. Ciri-ciri Etos Kerja Islam

Ada beberapa ciri etos kerja islam, antara lain adalah sebagai berikut :

- a. *Al- Shalah* atau Baik dan Manfaat.

Sebagaimana dapat difahami dari firman Allah dalam Al-Qur'an :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ

أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“ Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan ” (an-Nahl: 97)¹⁷

b. *Al- Itqan* atau Kemantapan dan *Perfectness*

Sebagaimana dijelaskan Rasulullah SAW. Dalam sabdaNya

“ Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan *itqan/sempurna (profesional)*. ” (HR. Thabrani)

c. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan.

- 1) Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk

¹⁷ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta : Pustaka Al- Mubin) hlm 278

berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.

- 2) Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

d. *Al-Mujahadah* atau Kerja keras dan optimal

Sebagaimana dijelaskan pada firman Allah SWT dalam Al-Qur'an :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۚ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

“ Dan Orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik. ” (Al- Ankabut: 69)¹⁸

e. *Tanafus* dan *Ta'awun* atau berkompetisi dan tolong-menolong.

Sebagaimana dijelaskan pada firman Allah SWT dalam Al-Qur'an :

¹⁸ *Ibid* Hlm 404

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعْبِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا أَهْدَى وَلَا الْقَلْبِدَ وَلَا
 ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۚ وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا ۚ وَلَا
 تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا ۚ وَتَعَاوَنُوا عَلَى
 الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۚ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

“... Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.” (Al- Ma’idah: 2)¹⁹

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ ۚ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ
 الْمُنْكَرِ ۚ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۚ أُولَٰئِكَ
 سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٦﴾

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh

¹⁹ Ibid Hlm 106

(mengerjakan) yang makruf, mencegah dari yang mungkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah: sesungguhnya Allah Mahaperkasa lagi Mahabijaksana.”
(at- Taubah: 71)²⁰

f. Mencermati Nilai Waktu

3. Karakteristik Etos Kerja Islami

Menurut perspektif Islam, iman, ilmu dan amal merupakan serangkaian yang saling mensyaratkan dan saling menyempurnakan. Jadi tidak berlebihan jika dikatakan Islam adalah agama ilmu di samping agama amal, iman sendiri baru dapat menjadi aqidah dan berfungsi dengan baik bila sudah didukung oleh ilmu minimal tentang iman atau aqidah, menyebabkan lahirnya kesadaran dan niat harus beramal saleh. Iman yang dicerahkan oleh pemahaman ilmiah bolistik proporsional terhadap ajaran-ajaran agama, memang berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi internal maupun eksternal bagi etos kerja islami, disamping menjadi sumber ilmu dan nilai.²¹

Dari konsep iman, ilmu dan amal saleh ini, maka dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja islami sebagai berikut:

²⁰ *Ibid* Hlm 198

²¹ Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: LESFI 1997) hlm 102-103

a. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Etos kerja dalam Islam merupakan pencarian keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah.²² Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islami yang tergalil dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya.²³

b. Kerja Dilandasi Ilmu

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya etos kerja islami sekaligus menjadi sumber nilai.²⁴

Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengajaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi

²² Nurcholis Majid, *Islam Agama Kemanusiaan*, (Jakarta: Paramadina, 1995), Hlm 216

²³ A.J Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press: 2004) hlm 110

²⁴ *Ibid.* Hlm 113

pemahaman yang tidak proporsional. Jadi, iman ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan urgen bagi yang lain.²⁵

c. Kerja Dengan Meneladani Sifat-sifat Rasul serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya.

Orang beretos kerja islami menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Rasul pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang ia imani. Ayat ayat Al-Qur'an dan hadist-hadist Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Seperti dalam QS. Al-Isra': 26-27 yang mengandung tentang sikap hidup hemat, QS. An-Nahl: 93 mengajarkan agar orang islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja dan QS: Al-Imran: 159 memerintahkan sikap tawakal.²⁶

Dari meneladani sifat-sifat Rasul dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, kerja didukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri dan mandiri.²⁷

²⁵ *Ibid.* Hlm 112

²⁶ *Ibid.* Hlm 128

²⁷ *Ibid.* Hlm 129

4. Faktor- faktor pendorong Etos Kerja Islami

- a. Sistem keimanan dan ajaran dalam agama Islam.
- b. Kesadaran tentang tugas manusia adalah sebagai khalifah.
- c. Ajaran ihsan dan pengarahan agar orang Islam bersikap mandiri dalam kerja.
- d. Keharusan saling mengingatkan anatara manusia.²⁸

C. Pengertian Bank Syariah

Menurut undang-undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan BANK adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.²⁹

Dari penertian diatas dapat dijelaskan secara lebih luas lagi bahwa bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Sehingga berbicara mengenai bank tidak terlepas dari masalah keuangan.³⁰

Aktivitas perbankan yang pertama adalah menghimpun dana dari masyarakat luas yang dikenal dengan istilah didunia perbankan adalah kegiatan *funding*. Pengertian

²⁸ *Ibid.* Hlm 178-179

²⁹ Kasmir, *Bank dan lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: RajaGrafindo,2014) hlm 24

³⁰ *Ibid.* Hlm 24

menghimpun dana maksudnya adalah mengumpulkan atau mencari dana dengan cara membeli dari masyarakat luas.

Setelah memperoleh dana dalam bentuk simpanan dari masyarakat, maka oleh bank dana tersebut diputar kembali atau dijual kembali ke masyarakat dalam bentuk pinjaman atau lebih dikenal dengan istilah kredit (*lending*). Dalam pemberian kredit juga dikenakan jasa pinjaman kepada penerima kredit (*debitur*) dalam bentuk bunga dan biaya administrasi. Sedangkan bagi bank yang berdasarkan prinsip syariah dapat berdasarkan bagi hasil atau penyertaan modal.

Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah.³¹ Berdasarkan Undang-undang No. 21 Tahun 2008 menyebutkan bahwa Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut :

1. Bank Umum Syariah (BUS) adalah Bank Syariah yang dalam kegiatan usahanya memberikan jasa lalu lintas pembayaran.
2. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yaitu bank syariah yang dalam kegiatannya tidak menghimpun dana masyarakat dalam bentuk giro sehingga tidak dapat menerbitkan cek dan bilyet giro.

³¹ Undang-undang No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah

3. Unit Usaha Syariah (UUS) yaitu unit kerja dari kantor pusat Bank Umum Konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari unit kantor cabang yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah.

Bagi bank yang berdasarkan prinsip syariah tidak dikenal istilah bunga dalam memberikan jasa kepada penyimpan maupun peminjam. Di bank, jasa bank yang diberikan disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah sesuai dengan hukum Islam. Prinsip syariah yang diterapkan oleh bank syariah adalah pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (*mudharabah*), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*musyarakah*), pembiayaan berdasarkan prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*murabahah*) atau pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa murni tanpa pilihan (*ijarah*) atau dengan adanya pemilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (*ijarah wa iqtina*).³²

“Menurut Malayu dalam bukunya, Bank berdasarkan prinsip syariah (BPS) adalah Bank Umum Syariah (BUS) atau Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, atau dengan kata lain yaitu bank yang tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Islam (Al-Qur'an dan Hadist). Dalam tata cara tersebut di jauhi praktek-praktek yang

³² Kasmir, *Bank dan lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2014) hlm 25

dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dari pembiayaan perdagangan.”³³

Sistem bank berdasarkan prinsip syariah sebelumnya di Indonesia hanya dilakukan oleh bank syariah seperti bank muamalat indonesia dan BPR Syariah lainnya. Dewasa ini sesuai dengan Undang-Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 yang baru bank umum pun dapat menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah asal sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.³⁴

Ada beberapa tujuan dari Perbankan Syariah. Diantara para ilmuwan dan para profesional Muslim berbeda pendapat mengenai tujuan tersebut :

Menurut kazarian di dalam bukunya yang berjudul *Handbook of Islamic Banking*, tujuan dasar dari perbankan syariah ialah menyediakan fasilitas keuangan dengan cara mengupayakan instrumen-instrumen keuangan (*financial nstruments*) yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan norma-norma syariah. Menurut kazarian, bank syariah berbeda dengan bank tradisional dilihat dari segi partisipasinya yang aktif di dalam proses pengembangan sosio ekonomis dari negara-negara Islam. Dikemukakan dalam buku itu, tujuan utama dari perbankan syariah bukan untuk memasimumkan keuntungannya sebagaimana halnya dengan sistem perbankan yang

³³ Malayu S.P.Hasibuan,*Dasar-dasar Perbankan*, (Jakarta: Bumi Aksara,2015) hlm 39

³⁴ *Ibid.* Hlm 26

berdasarkan bunga, tetapi lebih kepada memberikan keuntungan-keuntungan sosio-ekonomi bagi orang-orang muslim.³⁵

Dalam bukunya yang berjudul *Towards a Just Monetary System*, M. Umer Chapra mengemukakan bahwa suatu dimensi kesejahteraan sosial dapat diperkenalkan pada semua pembiayaan bank. pembiayaan perbankan syariah harus disediakan untuk meningkatkan kesempatan kerja dan kesejahteraan ekonomi sesuai dengan nilai-nilai Islam. Usaha yang sungguh-sungguh harus dilakukan untuk memastikan bahwa pembiayaan yang disediakan oleh bank syariah tidak akan meningkatkan konsentrasi kekayaan atau meningkatkan konsumsi meskipun sistem Islam telah memiliki di dalamnya pencegah untuk menangani masalah ini. Pembiayaan tersebut harus dapat dinikmati oleh sebanyak-banyaknya pengusaha yang bergerak di bidang industri, pertanian, dan perdagangan untuk menunjang kesempatan kerja dan menunjang produksi dan distribusi barang-barang dan jasa-jasa dalam rangka memenuhi kebutuhan dalam negeri maupun untuk ekspor. Tujuan dari pembiayaan perbankan syariah adalah agar pembiayaan mudharabah dan syirkah tersedia dalam jumlah yang cukup bagi sebanyak-banyaknya pengusaha. Perbankan

³⁵ Kazarian dalam Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah: Produk-produk dan Aspek-Spek Hukumnya*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2014) Hlm 32

syariah bagaimanapun juga jangan sampai menciptakan ketimpangan pendapat dan kekayaan atau meningkatkan konsumsi atau investasi yang tidak dikehendaki.³⁶

Sementara itu para bankir Muslim beranggapan bahwa peranan dari perbankan syariah adalah semata-mata komersial, dengan mendasarkan pada instrumen-instrumen keuangan yang bebas bunag dan ditujukan untuk menghasilkan keuntungan finansial. Dengan kata lain, para bankir Muslim tidak beranggapan bahwa suatu bank syariah adalah lembaga sosial.³⁷

Sementara itu, dalam pasal 3 Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah menentukan tujuan dari perbankan syariah. Menurut pasal 3 undang-undang tersebut, perbankan syariah bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat.³⁸

³⁶ Chapra dalam Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah: Produk-produk dan Aspek-Spek Hukumnya*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2014) Hlm 32-33

³⁷ Kazarian dalam Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah: Produk-produk dan Aspek-Spek Hukumnya*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2014) Hlm 32

³⁸ Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah: Produk-produk dan Aspek-Spek Hukumnya*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2014) Hlm 33

BAB III

TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Bank Syariah Mandiri

Krisis moneter yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998 membawa hikmah tersendiri bagi tonggak sejarah sistem perbankan Syariah di Indonesia. Disaat bank-bank konvensional terkena imbas dari krisis ekonomi, saat itulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep yang dapat menyelamatkan perekonomian dari ancaman krisis yang berkepanjangan.

Disisi lain, untuk menyelamatkan perekonomian secara global, pemerintah mengambil inisiatif untuk melakukan penggabungan (*merger*) 4 (empat) bank milik pemerintah, yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bappindo menjadi satu. Satu bank yang kokoh dengan nama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas PT Bank Susila Bakti (BSB). PT BSB merupakan salah satu bank konvensional yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP), PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi.³⁹

Untuk keluar dari krisis ekonomi, PT BSB juga melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Sebagai tindak lanjut dari

³⁹ <http://syariahmandiri.ac.id>

pemikiran Pengembangan Sistem Ekonomi Syariah, pemerintah memberlakukan UU No.10 tahun 1998 yang memberi peluang bagi bank umum untuk melayani transaksi Syariah (*dual banking system*). Sebagai respon, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk melakukan konsolidasi serta membentuk tim pengembangan perbankan syariah, yang bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan Syariah dikelompok perusahaan PT Bank Mandiri (persero) Tbk.⁴⁰

Tim pengembangan perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank Syariah. Oleh karenanya, tim pengembangan perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastruktur, sehingga kegiatan usaha BSB berhasil bertransformasi dari Bank Konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip Syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam akta Notari Sujipto, SH, No.23 tanggal 08 september 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999, 25 oktober 1999. Selanjutnya, melalui surat keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP. DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri (BSM). Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut,

⁴⁰ *Ibid*

PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir dan tampil dengan harmonis idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealism usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia.

B. “TAGLINE”

“ Terdepan, Modern, Menentramkan”

1. Terdepan adalah komitmen Bank Syariah Mandiri untuk selalu menjadi bank syariah yang terbaik dan terbesar.
2. Modern adalah komitmen Bank Syariah Mandiri untuk terus berinovasi baik dari sisi produk, layanan, dan sumber daya manusia yang profesional yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan perbankan syariah.
3. Menentramkan adalah komitmen bank syariah mandiri untuk memberikan rasa aman dan nyaman dalam melakukan aktivitas perbankan sesuai aktivitas perbankan sesuai akativitas perbankan sesuai dengan prinsip syariah bagi seluruh stakeholder.

C. Makna Logo Bank Syariah Mandiri



Gambar 1 Logo Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri meresmikan perubahan identitas perusahaan yang tervisualisasi melalui perubahan logo dan *corporate color*, di kantor pusat PT Bank Syariah Mandiri, Thamrin, desember 2009.

Perubahan identitas ini mencerminkan transfirmasi semangat dan kesiapan untuk meraih masa depan yang lebih baik, gemilang dan mendukung program proyek 201.040 (*twenty ten fourty*) artinya manajemen menargetkan *market share* BSM mencapai 40% dari total *asset industry* perbankan syariah pada tahun 2010.

Nardi W, Divisi Hubungan Koorporasi dan Hukum (DKH), mengatakan bahwa Bank Syariah Mandiri mengubah logo dan *corporate colour* merupakan bagian dari proses *Brand Transformation* yang dilakukan oleh perusahaan induk, Bank Mandiri.

Aria Yudistira, Divisi Hubungan Koorporasi dan Hukum (DKH) mengatakan “perubahan logo yang dilakukan dari tulisan “Bank Syariah Mandiri” (logo lama

menjadi “Mandiri Syariah” (logo baru) tidak mengubah nama perusahaan, baik nama resmi (*legal name*), maupun nama panggilan dan akronim.

Seiring dengan perubahan logo dan *corporate colour*, dilakukan pelaksanaan pendoman *corporate industry*

Perubahan identitas BSM:

Warna latar logo tetap menggunakan positif-negatif untuk penerapannya. Positif digunakan untuk warna belakang terang atau cerah tetapi jangan digunakan pada latar bergambar abstrak. Negative digunakan untuk warna belakang gelap atau redup.

Filosofi logo baru adalah penggunaan huruf-huruf kecil dan bukan huruf capital pada logo baru mempunyai filosofi sebagai cerminan bahwa BSM ramah, rendah hati dan memiliki aspirasi untuk semakin dekat dengan nasabah dan tetap bersikap membumi. Lambang logo divisualkan dalam bentuk gelombang warna emas yang merupakan lambang kemakmuran yang dicita-citakan pada nasabah yang mau bermitra dengan BSM. Posisi lambang logo diatas huruf logo melambangkan sikap progresif menuju kemakmuran.

Pedoman aplikasi identitas baru (*brand guidelines*) telah disusun sebagai referensi bagi seluruh pegawai BSM dalam penggunaan identitas baru dan wajib diketahui, dipahami, dan diimplementasikan dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan ruang lingkup kerjanya.

D. Visi dan Misi PT. Bank Syariah Mandiri

Tahapan penyusunan Visi, Misi dan BSM Shared Values :

1. BSM melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja dan kekuatan internal BSM
2. BSM melakukan evaluasi terhadap perubahan strategis lingkungan eksternal perusahaan dan mempertimbangkan peluang bisnis dimasa yang akan datang.
3. BSM melakukan evaluasi dan identifikasi terhadap harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan.
4. Dengan mempertimbangkan kekuatan internal dan peluang eksternal serta harapan para pemangku kepentingan, direksi merumuskan Visi, Misi dan *BSM Shared Values*.
5. Visi, Misi dan *BSM Shared Values* tersebut kemudian disampaikan dan dievaluasi oleh Dewan Komisaris yang kemudian ditetapkan dan disepakati bersama okeh Dewan Komisaris dan Direksi.
6. Direksi menetapkan Visi, Misi, dan *BSM Shared Values* didalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan.

Untuk mencapai rencana jangka panjang BSM, maka BSM telah menetapkan Visi dan Misi yang baru, yaitu :

1. Visi

“Bank Syariah Terdepan dan Modern” (*the lending & modern sharia banking*)

Adapun makna dari visi tersebut adalah sebagai berikut :

a. Untuk Nasabah

BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan.

b. Untuk Pegawai

BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.

c. Untuk Investor

Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

2. Misi

Sejalan dengan visi BSM yang baru, maka BSM juga menyempurnakan misi BSM sebelumnya. Misi BSM yang baru adalah sebagai berikut :

- a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

- c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkung

3. Tata Nilai

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi BSM tersebut, insan-insan BSM perlu menyumbangkan (*share*) untuk BSM dengan nilai-nilai yang relative seragam. Insan-insan BSM telah menggali dan menyepakati nilai-nilai dimaksud, yang kemudian disebut BSM *Shared Value*. BSM *Shared Values* tersebut adalah ETHIC (*Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity* dan *Customer Focus*).

| <i>Shared Values</i> | Perilaku Utama |
|--|--|
| <p><i>Excellence</i></p> <p>Mencapai hasil yang mendekati sempurna (<i>Perfect result oriented</i>).</p> | <p><i>Prudence:</i></p> <p>Menjaga nasabah dan melakukan perbaikan proses secara terus menerus.</p> <p><i>Competence:</i> Meningkatkan keahlian sesuai tugas yang diberikan dan tuntutan profesi banker.</p> |
| <p><i>Teamwork</i></p> <p>Mengembangkan lingkungan kerja yang</p> | <p><i>Trusted & Trust:</i></p> <p>Mengembangkan perilaku dapat</p> |

| | |
|--|---|
| saling bersinergi. | <p>dipercaya dan terpercaya.</p> <p><i>Contribution</i> : Memberikan kontribusi positif dan optimal.</p> |
| <p><i>Humanity</i></p> <p>Mengembangkan kepedulian terhadap kemanusiaan dan lingkungan.</p> | <p><i>Social & Environment Care</i> :</p> <p>Memiliki kepedulian yang tulus terhadap lingkungan dan social.</p> <p><i>Indusivity</i> : Mengembangkan perilaku mengayomi.</p> |
| <p><i>Integrity</i></p> <p>Berperilaku terpuji, bermartabat, dan menjaga etika berprofesi.</p> | <p><i>Honesty</i> :</p> <p>Jujur</p> <p><i>Good Governance</i> : Melaksanakan tata kelola yang baik.</p> |
| <p><i>Customer Focus</i></p> <p>Mengembangkan kesadaran tentang pentingnya nasabah dan berupaya melampaui harapan nasabah (internal dan eksternal)</p> | <p><i>Innovation</i> :</p> <p>Mengembangkan proses, layanan, dan produk untuk melampaui harapan nasabah.</p> <p><i>Service Excellence</i> :</p> <p>Memberikan layanan terbaik yang melampaui harapan nasabah.</p> |

E. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Bank Syariah Mandiri merupakan usaha yang bergerak dibidang perbankan. Memiliki berbagai macam produk dan jasa yang ditawarkan. Produk dan jasa tersebut adalah :

1. Tabungan

a. Tabungan berencana BSM

Tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.

Fitur:

- 1) Berdasarkan prinsip syariah mudharabah muthlaqah.
- 2) Bagi hasil yang kompetiti
- 3) Periode tabungan 1 s.d. 10 tahun
- 4) Usia nasabah minimal 17 tahun dan maksimal 65 tahun saat jatuh tempo
- 5) Setoran bulanan minimal Rp100 ribu
- 6) Target dana minimal Rp1,2 juta dan maksimal Rp200 juta
- 7) Jumlah setoran bulanan dan periode tabungan tidak dapat diubah
- 8) Tidak dapat menerima setoran diluar setoran bulanan

- 9) Saldo tabungan tidak bisa ditarik, dan bila ditutup sebelum jatuh tempo (akhir biaya masa kontrak) akan dikenakan administrasi

Manfaat:

- 1) Kemudahan perencanaan keuangan Nasabah jangka panjang
- 2) Memperoleh jaminan pencapaian target dana
- 3) Mendapatkan perlindungan asuransi secara gratis dan otomatis, tanpa pemeriksaan kesehatan
- 4) Manfaat asuransi adalah sebesar kekurangan target dana dari setoran bulanan yang telah dibayarkan, sehingga manfaat asuransi dihitung dengan cara sbb.:
- 5) $\text{Manfaat asuransi} = \text{Target dana} - \text{Jumlah pembayaran setoran bulanan}$ pada saat klaim jumlah pembayaran setoran bulanan pada saat klaim.

b. Tabungan Simpatik

Tabungan simpatik BSM adalah simpanan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip *wadi'ah*, yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat tertentu yang disepakati. Akad *wadi'ah yad dhamanah* adalah akad penitipan barang/uang dimana pihak penerima titipan dapat menggunakan barang/uang yang dititipkan, dan ketika sang penitip meminta kembali barang/harta yang dititipkan maka harus dalam keadaan utuh.

Dalam akad ini sesuai dengan kebijaksanaan, pihak yang dititipi dapat memberikan bonus kepada sang penitip barang/jasa dengan tidak diperjanjikan dalam akad.

c. Tabungan BSM

Tabungan BSM adalah simpanan yang penarikannya berdasarkan syarat-syarat tertentu yang disepakati. Akad yang digunakan adalah akad *Mudharabah Muthlaqah*.

d. Tabungan *Mabrur* BSM

Tabungan *Mabrur* adalah simpanan investasi yang bertujuan untuk membantu masyarakat dalam merencanakan ibadah haji & umrah. Akad yang digunakan dalam tabungan BSM mabrur adalah akad *Mudharabah Muthlaqah*.

Adapun karakteristik dari tabungan Mabrur, antara lain :

- 1) Berdasarkan akad *mudharabah muthlaqah*.
- 2) Sarana untuk perencanaan ibadah haji.
- 3) Tidak dapat dicairkan kecuali untuk melunasi biaya penyelenggaraan Haji/ Umrah.

Manfaat tabungan mabrur, antara lain :

- 1) Bebas biaya administrasi/ dokumen perjalanan haji
- 2) Online dengan SISKOHAT Departemen Agama
- 3) Setoran ringan serta tersedia talangan untuk pelunasan BPIH.

4) Online antara cabang.

e. Deposito BSM adalah produk investasi berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan setelah jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan. Akad yang digunakan adalah akad *Mudharabah Muthlaqah*.

2. Giro BSM adalah simpanan yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro atau alat perintah bayar lainnya dengan prinsip *Wadiah Yad Amanah*.

3. Pembiayaan Bank Syariah Mandiri

Jenis jasa penyaluran dana oleh Bank Syariah Mandiri kepada masyarakat antara lain:

a. BSM Implan

BSM Implan adalah pembiayaan konsumen dalam valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap Perusahaan yang pengajuannya dilakukan secara massal (kelompok). BSM Implan dapat mengakomodir kebutuhan pembiayaan bagi para karyawan perusahaan, misalnya dalam hal perusahaan tersebut tidak memiliki koperasi karyawan, koperasi karyawan belum berpengalaman dalam kegiatan simpan pinjam, atau perusahaan dengan jumlah karyawan terbatas. BSM implant menggunakan akad *Wakalah wal Murabahah* untuk pembelian barang dan untuk memperoleh manfaat atas jasa digunakan akad *Wakalah wal Ijarah*.

b. Pembiayaan kepada pensiunan

Pembiayaan kepada Pensiunan merupakan penyaluran fasilitas pembiayaan konsumen (termasuk untuk pembiayaan multiguna) kepada para pensiunan, dengan pembayaran angsuran dilakukan melalui pemotongan uang pensiun langsung yang diterima oleh bank setiap bulan (pensiun bulanan). Akad yang digunakan adalah akad *murabahah* atau *ijarah*.

c. Pembiayaan griya BSM

Pembiayaan Griya BSM adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumer), baik baru maupun bekas, di lingkungan developer dengan sistem *murabahah*. Akad yang digunakan adalah akad *murabahah*, Akad *murabahah* adalah akad jual beli antara bank dan nasabah, dimana bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

d. Pembiayaan kendaraan bermotor (BSM OTO)

BSM Pembiayaan Kendaraan Bermotor (PKB) merupakan pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor dengan sistem *murabahah*. Pembiayaan yang dapat dikategorikan sebagai PKB adalah Jenis kendaraan yaitu Mobil dan kondisi kendaraan baru. Untuk kendaraan baru, jangka waktu pembiayaan hingga 5 tahun.

Syarat dan ketentuan BSM OTO, sebagai berikut :

- 1) Tujuan pembiayaan adalah pembelian mobil baru.
- 2) Jaminan berupa BPKB dan Faktur kendaraan.
- 3) Uang muka untuk pembiayaan tersebut mulai dari 25%.
- 4) Jangka waktu pembiayaan maksimal selama 5 tahun.
- 5) Jenis asuransi yang ditawarkan berupa asuransi kerugian + asuransi jiwa.
- 6) Akseptasi *Income* diperkenankan *Joint Income*.

e. BSM Gadai Emas

Gadai Emas BSM merupakan produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat. Produk ini menggunakan akad *Ijarah* dan *Qardh*.

Akad pembiayaan produk tersebut, antara lain :

- 1) Akad yang digunakan adalah akad *Qardh* dalam Rangka.
- 2) *Qardh* dalam rangka *Rahn* adalah akad pemberian pinjaman dari bank untuk nasabah yang disertai dengan penyerahan tugas agar bank menjaga barang jaminan yang diserahkan.
- 3) Biaya pemeliharaan menggunakan akad *ijarah*.

f. BSM Cicil Emas

BSM Cicil Emas adalah fasilitas yang disediakan oleh BSM untuk membantu nasabah untuk membiayai pembelian/kepemilikan emas berupa lantakan (batangan) dengan Cara Mudah Punya Emas dan Menguntungkan. Jenis emas yang dapat dibiayai adalah jenis emas lantakan (batangan) dengan minimal jumlah gram adalah 10 gram. Jenis akad yang digunakan pada produk ini adalah menggunakan akad *Murabahah* (di bawah tangan). Pengikatan agunan dengan menggunakan akad *rahn* (gadai).

2. Produk Jasa

a. BSM Card

BSM Card yaitu merupakan sarana untuk melakukan transaksi penarikan, pembayaran dan pemindahbukuan dana pada ATM BSM, ATM Mandiri, ATM Bersama, ATM *Bankcard*. Selain itu juga berfungsi sebagai kartu debit yang dapat digunakan untuk transaksi belanja di

b. BSM Mobile Banking GPRS

BSM Mobile Banking GPRS adalah layanan transaksi perbankan (non tunai) melalui handphone berbasis GPRS. Layanan ini dapat diaplikasikan di semua jenis SIM Card dan ponsel yang mengunakan teknologi GPRS. Layanan ini juga dilengkapi dengan fitur special transfer real time ke 83 bank dan transaksi ke bukan pemenang rekening.

c. BSM Net Banking

BSM Net Banking adalah layanan transaksi perbankan (non tunai) melalui internet yang memiliki pengamanan berlapis untuk setiap transaksi yang dilakukan BSM Net Banking ini.

d. Sentra Bayar BSM

Sentra Bayar BSM adalah layanan pembayaran beragam tagihan pelanggan seperti telpon, ponsel, listrik dan lain-lain

e. Pembayaran Melalui Menu Pemindahan Di ATM

Pembayaran Melalui Menu Pemindahan Di ATM adalah layanan pembayaran tagihan institusi melalui menu pemindahan bukuan di ATM yang diperuntukan bagi perorangan dan perusahaan.

f. BSM Elektronik Payroll

BSM Elektronik Payroll adalah layanan administrasi pembayaran gaji karyawan suatu institusi secara aman, mudah dan fleksibel.

g. BSM SMS Banking

BSM SMS Banking adalah produk layanan perbankan berbasis teknologi seluler yang memudahkan melakukan berbagai transaksi perbankan.

h. Kliring BSM

Kliring BSM adalah penagihan warkat Bank lain di mana lokasi bank tertariknya berada dalam satu wilayah kliring.

i. BSM Safe Deposito Box

BSM Safe Deposito Box adalah layanan penyimpanan benda berharga, dokumen dan lain-lain yang ditempatkan di ruangan yang dilengkapi sistem pengamanan.

F. Pelaksanaan *Good Corporate Governance*

Good corporate goverance (GCG) merupakan unsur penting di industry perbankan mengingat risiko dan tantangan yang dihadapi semakin mengikat. Penerapan GCG secara konsisten akan memperkuat posisi daya saing perusahaan, memaksimalkan nilai perusahaan mengelola sumber daya dan risiko secara lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya akan memperkokoh kepercayaan pemegang saham dan *stakeholder*, sehingga BSM dapat beroperasidan tumbuh secara berkelanjutan dalam jangka panjang.

BSM berkomitmen penuh melaksanakan GCG diseluruh tingkatan dan jenjang organisasi dengan berpedoman pada berbagai ketentuan dan persyaratan terkait dengan pelaksanaan GCG. Hal itu diwujudkan dalam:

1. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris dan Direksi

2. Kelengkapan dan pelaksanaan tugas komite-komite dan satuan kerja yang menjalankan fungsi pengendalian internal bank.
3. Penerapan fungsi kepatuhan, auditor internal dan eksternal.
4. Penerapan manajemen risiko, termasuk sistem pengendalian internal
5. Penyediaan dana kepada pihak terkait dan penyedia dana bersekala besar
6. Rencana strategis bank
7. Transparansi kondisi keuangan dan non keuangan bank

Untuk mengoptimalkan penerapan GCG, BSM melakukan penguatan infrastruktur, restrukturisasi internal yang mengarah kepada praktik terbaik, penyesuaian dan pembahasan sistem dan prosedur yang diperlakukan untuk mendukung pelaksanaan GCG yang efektif.

G. Lokasi Perusahaan

Lokasi PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pematangsiantar terletak di lokasi yang strategi karena berdekatan dengan para pedagang yang akan membutuhkan modal kerja untuk mengembangkan usahanya. Selain itu, di tengah kota Pematangsiantar dan beralamat di jalan Perintis Kemerdekaan No.1 Pematangsiantar, Sumatera Utara. Letak geografik kantor ini sebelah barat adalah jalan raya, sebelah timur adalah rumah dinas walikota, sebelah utara adalah rumah dinas bank Indonesia, sebelah selatan adalah lapangan simarito.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos kerja merupakan paancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja dan kerja yang dimaksud dalam hal ini merupakan kerja bermotif yang terikat dengan panghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik yang bersifat material maupun non material. Sedangkan, etos kerja islami merupakan kepribadian yang melahirkan keyakinan pada diri manusia, bahwa kerja bukan saja untuk memuliakan dirinya saja, melainkan juga sebagai suatu amal saleh yang mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

B. Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Pematangsiantar.

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar, yang berlokasi di jalan Perintis Kemerdekaan Kota Pematangsiantar. Penelitian ini dilakukana untuk melihat penerapan etos kerja islami pada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Pematangsiantar. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui metode observasi dan wawancara, observasi yang dilakukan peneliti secara langsung ke Bank Syariah Mandiri KC Pematangsiantar

yang dilakukan pada bulan Januari hingga Februari. Sedangkan, wawancara dilakukan peneliti secara langsung kepada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Pematangsiantar yang dilakukan melalui via telepon.⁴¹

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar, maka didapatkan hasil dari tanggapan responden mengenai etos kerja Islami secara umum sudah baik, akan tetapi terdapat beberapa indikasi yang menjadi masalah dalam etos kerja islami karyawan, yaitu

1. Masalah kedisiplinan, dan
2. Melakukan pekerjaan secara profesional

Pada masalah kedisiplinan, terdapat beberapa karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar yang kurang disiplin terhadap waktu. Hal itu dapat dilihat dari sebagian karyawan yang masih sering datang terlambat, sehingga terlambat juga saat melaksanakan doa pagi dan apel pagi. Sedangkan, jika dilihat dari segi melakukan pekerjaan secara profesional karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar masih kurang profesional, dikarenakan tidak semua karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar berasal dari lulusan keuangan syariah melainkan dari lulusan pendidikan, ilmu komputer, psikologi,

⁴¹ Wawancara dengan Kak Diah selaku operasional di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar pada tanggal 19 Februari 2018 pukul 14.00

industri, hukum dll. Alhasil etos kerja yang dilakukannya masih kurang baik, sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukannya.⁴²

Dari masalah diatas maka, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa masalah kedisiplinan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas etos kerja. Maka dari itu kedisiplinan pada karyawan harus lebih ditingkatkan dan dievaluasi setiap harinya. Sedangkan dalam melakukan pekerjaan secara profesional karyawan Bank Syariah Mandiri KC Pematangsiantar, harus memberikan pelatihan secara rutin pada karyawan, agar kualitas pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap Bank dan mencapai hasil yang maksimal dan bank harus memperbaiki kinerja dan potensi diri karyawa serta memperoleh ilmu dari pengalaman yang telah terjadi, karena pengalaman merupakan guru yag terbaik (*exprience is the best teacher*).

Selain dari beberapa masalah diatas, Bank Mandiri Syariah KC. Pematangsiantar menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kualitas karyawan Bank Mandiri Syariah KC. Pematangsiantar. Adapun strategi yang dimiliki Bank Mandiri Syariah KC. Pematangsiantar guna meningkatkan etos kerja islami karyawannya adalah:

1. Memberi jeda bekerja kepada karyawan untuk melaksanakan shalat tepat pada waktunya.
2. Melaksanakan pengajian dua minggu sekali.

⁴² Wawancara dengan Bang Rian Kamal Fikri selaku Marketing di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar pada tanggal 26 Februari 2018

3. Memberi hadiah pada karyawan yang telah mencapai target.
4. Memberikan bonus terhadap karyawan yang bekerja lembur.
5. Membuat event di aplikasi *mobile banking* karyawan dalam transaksi pulsa.
6. Memberikan *reward* berupa paket Umrah dan *travelling* keluar negeri kepada karyawan yang telah mencapai kualitas kerja yang baik.⁴³

Selain dari beberapa strategi diatas, dalam meningkatkan etos kerja Islami karyawannya bank juga menerapkan *New Behaviour Ethic* yang merupakan penerapan etika islam di bank tersebut. *New Behaviour Ethic* terdiri dari beberapa poin yaitu:

1. *Excellent* berkaitan dengan kerja cerdas, tuntas, dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik dalam melayani nasabah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar. Hal ini berhubungan dengan melakukan pekerjaan secara profesional dan kerja keras yang optimal, namun pada kenyataannya hal ini belum sepenuhnya diterapkan oleh beberapa karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar.
2. *Teamwork* berkaitan dengan keaktifan kerja karyawan, bersinergi dan sukses bersama. Hal ini berhubungan dengan kedisiplinan dan melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi. Dalam hal ini, kedisiplinan yang diterapkan oleh

⁴³ Wawancara dengan Kak Rizka selaku Agen Pembiayaan Mikro di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar

bank belum sepenuhnya dijalankan oleh beberapa karyawan, itu dapat dilihat dari keterlambatan karyawan pada saat akan melakukan doa pagi dan apel pagi.

3. *Humanity* berkaitan dengan perilaku yang harus dijalankan oleh pihak Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar, yakni harus peduli, ikhlas, memberikan maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri serta masyarakat. Hal ini berhubungan dengan baik dan bermanfaat, karena dalam hal ini Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar harus memberikan yang terbaik dan memberikan manfaat kepada nasabahnya.
4. *Integrity* yaitu mewujudkan perilaku yang jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab. Sesuai dengan karakteristik etos kerja tentang kerja dengan meneladani sifat-sifat rasul yaitu jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab.
5. *Customer Focus* berkaitan dengan mengembangkan kesadaran tentang pentingnya nasabah dan berupaya melampaui harapan nasabah. Maksudnya, dengan mengembangkan proses, pelayanan dan produk untuk melampaui harapan nasabah serta memberikan pelayanan terbaik atau *service excellent*. Hal ini berkaitan dengan karakteristik etos kerja islami tentang kerja keras dan optimal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan etos kerja islami pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar masih perlu dibenahi oleh

pihak bank. Dalam hal ini, pihak bank setidaknya harus memberikan pelatihan secara rutin kepada karyawan dan memberikan teguran kepada karyawan yang tidak menerapkan etos kerja islami.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang didapat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja merupakan semangat bekerja yang menjadi ciri khas seseorang maupun sekelompok orang yang didasari dengan nilai-nilai ataupun norma-norma tertentu, sehingga dapat memuat kualitas kerja seseorang maupun sekelompok orang menjadi lebih baik dan bernilai lebih.
2. Etos kerja islami merupakan semangat kerja secara islami yang menjadi ciri khas seseorang maupun sekelompok orang. Etos kerja secara islami yang dimaksud adalah semangat bekerja yang terpancar dari sistem keimanan maupun aqidah islam seseorang yang merupakan sikap hidup yang mendasar baginya.
3. Ciri-ciri dan karakteristik etos kerja islami adalah:
 - a. Kerja merupakan penjabaran aqidah/ kerja bukan hanya untuk mencari penghasilan, tetapi kerja untuk mencari amal saleh.
 - b. Kerja dengan meneladani sifat-sifat rasul serta mengikuti petunjuk-petunjuknya.
 - c. Kerja dengan mencermati nilai waktu (disiplin).

- d. Kerja dengan Baik dan bermanfaat bagi orang lain.
 - e. Melakukan pekerjaan yang dimilikinya secara profesional.
 - f. Melakukan hal yang baik dan lebih baik lagi dalam pekerjaannya.
 - g. Kerja keras dan optimal.
 - h. Berkompetisi dan saling tolong menolong.
4. Penerapan etos kerja islami yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar pada karyawannya adalah dengan memakai strategi sebagai berikut:
- a. Memberi jeda bekerja kepada karyawan untuk melaksanakan shalat tepat pada waktunya.
 - b. Melaksanakan pengajian dua minggu sekali.
 - c. Memberi hadiah pada karyawan yang telah mencapai target.
 - d. Memberikan bonus terhadap karyawan yang bekerja lembur.
 - e. Membuat event di aplikasi *mobile banking* karyawan dalam transaksi pulsa.
 - f. Memberikan *reward* berupa paket Umrah dan *travelling* keluar negeri kepada karyawan yang telah mencapai kualitas kerja yang baik.

Dalam beberapa strategi yang telah dilakukan oleh bank, karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar masih belum seluruhnya menerapkan etos kerja islami, hal itu terlihat dari adanya beberapa karyawan

yang masih belum disiplin waktu dan belum melakukan pekerjaan secara profesional.

B. Saran

Dengan diterapkannya etos kerja Islami di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar, maka diharapkan semua insan (karyawan) Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar mampu meningkatkan kepeduliannya terhadap kedisiplinan kerja dan keprofesionalan kerjanya.

Dan diharapkan kepada pihak bank untuk lebih menindak lanjuti karyawan-karyawan yang masih kurang menghargai waktu, dengan memberikan hukuman bukan hanya berupa teguran saja tapi dengan hukuman yang lebih guna meningkatkan kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

A.J Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press: 2004)

Ali Azizi, Moh, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologi*,
(Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005)

Anggi Budi Federika, “Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertenunan desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Ponorogo,” (Skripsi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 2016),

Asy’arie, Musa, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: LESFI 1997)

Ayuk Wahdanfiari Adibah, “ Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri” (Skripsi, IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2014)

Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta : Pustaka Al-Mubin)

Ginting, Desmon, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*.

Hasibuan, Malayu S.P., *Dasar-dasar Perbankan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015)

<http://syariahmandiri.ac.id> (diakses tanggal 28 februari 2018)

J, Harsono dan Santoso,” Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo,” Istislah: Jurnal Penelitian Humaniora 3 ,1 : 56

Jansen Sinamo, 8 *Etos Kerja Profesional* (Bogor: Salemba Empat, 2011).

Kasmir, *Bank dan lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: RajaGrafindo,2014)

Majid , Nurcholis, *Islam Agama Kemanusiaan*, (Jakarta: Paramadina, 1995)

Remy Sjahdeini, Sutan , *Perbankan Syariah: Produk-Produk Dan Aspek-Spek Hukumnya*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2014)

Sakura Dragon, Muham, *Etos Kerja Dalam Pandangan Agama Islam*.

Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Depok: Gema Insani, 2002)

Undang-undang No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah